

FO n°7 : Labels et certifications

Communiquer sur ses efforts

Toute structure engagée dans une démarche de développement durable peut légitimement valoriser ces efforts en communiquant sur ses résultats. Mais attention, si elle communique plus qu'elle n'agit, elle risque d'être accusée de « greenwashing »...Ainsi pour une meilleure reconnaissance, la démarche peut être guidée par les cahiers des charges et normes et certifications. Ces outils ne sont pas les seuls garants d'une démarche responsable et doivent être intégrés à une démarche plus globale et transversale qui revalorise le long terme en impliquant toutes ses parties prenantes (voir « FO n°1 ma RSE »).

Quels bénéfices ?

Inscrire sa démarche de progrès dans la perspective d'une labellisation ou d'une certification offre les avantages suivants :

- ✿ garantie de rigueur méthodologique ;
- ✿ validation des résultats ;
- ✿ meilleure lisibilité externe de la démarche ;
- ✿ valorisation facilitée ;
- ✿ motivation des équipes ;
- ✿ accès possible aux systèmes de référencement (guides, portails internet) ;
- ✿ démarche commerciale légitimée sur de nouvelles cibles sensibles à la responsabilité sociale et environnementale.

Labels ou certifications ?

- 🌈 Les labels portent sur le résultat opérationnel, les bonnes pratiques
- 🌈 Les certifications sont plus tournées vers l'organisation adoptée pour améliorer les performances de manière continue et pérenne (systèmes de management).

Dans tous les cas, ces systèmes ont une double vocation :

- servir de **feuille de route** à la démarche, donner un cadre précis à l'action ;
- servir de **moyen de reconnaissance** en attestant les résultats et la rigueur méthodologique.



1. Certifications de systèmes de management environnemental

La norme ISO 14001 (International Organization for Standardization) est « LA » norme internationale de la démarche environnementale. Elle définit des exigences structurant son déroulement en quatre grandes étapes : planifier, mettre en œuvre, contrôler, évaluer. N'importe quel type d'organisation peut donc l'utiliser d'autant que des méthodes et des outils simples existent pour les petites structures.

Champs d'application : Applicable à tous types d'activités (productions de biens et de services), petites ou grandes structures.

Contenu : Norme fixant des exigences d'organisation et de fonctionnement d'un Système de Management Environnemental, basée sur le principe de l'amélioration continue des performances environnementales.

Attribution : Démarche certifiée par un organisme certificateur indépendant et agréé, après audit.

www.iso.org/iso/fr/iso_14000_essentials; www.tc207.org

Boîte à outil de management environnemental pour les petites entreprises :
http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

Les chambres de commerce et d'industrie et leurs partenaires ont mis en place au niveau national une opération **1.2.3 Environnement**, facilitant la mise en œuvre de démarches de management environnemental selon une approche progressive et proportionnée. Cette démarche est basée sur un document normatif AFNOR, le FD X30-205.

En savoir plus : www.123environnement.fr

2. Dans le domaine social

Labels égalité

Champs d'application : Toutes organisations.

Domaines concernés : Égalité professionnelle hommes femmes, gestion des ressources humaines et management, prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Attribution : Par AFAQ

www.afaq.org rubrique Nos Services

OHSAS 18001

Champs d'application : Tous types d'organisations.

Domaines concernés : Santé et sécurité au travail (risques professionnels).

Contenu : Norme fixant des exigences d'organisation et de fonctionnement d'un Système de Management de la santé et de la sécurité au travail, basée sur le principe de l'amélioration continue des performances.



Attribution : Démarche certifiée par un organisme certificateur indépendant et agréé, après audit.

www.bsi-global.com

SA 8000

Champs d'application : Tous types d'organisations dans tous les secteurs économiques.

Attribution : Par les organismes certifi cateurs accrédités par SAAS.

Domaines concernés : Droits humains (travail des enfants, hygiène et sécurité, liberté syndicale et droit à la négociation collective, discrimination, pratiques disciplinaires, temps de travail, rémunération).

Contenu : Exigences de résultats et exigences organisationnelles.

www.sa-intl.org; www.saasaccreditation.org

L'ISO 26000 est la norme sur la responsabilité sociale et environnementale. Elle fournit des lignes directrices communes et internationalement reconnues mais ne sert pas de référentiel de certification. Pour aller plus loin : www.iso.org/sr

3. Focus Charte de la Diversité en Entreprises

Elle est définie par la Déclaration Universelle sur la diversité culturelle de l'Unesco : « la diversité culturelle est pour le genre humain aussi nécessaire qu'est la biodiversité dans l'ordre du vivant »



La diversité est un volet central du développement durable et un principe consacré par la Loi



En France

- La diversité est présente dans le code du travail, le code pénal, les lois, dans les prérogatives de la Halde (Défenseur des droits en juin 2011), le futur décret de l'article 225 de la loi Grenelle 2, la SNDD, l'ISO 26000
- Obligation de recruter 6% de personnes handicapées dans les entreprises de plus de 20 salariés
- emploi des seniors dans les entreprises de 50 salariés et plus
- égalité salariale entre les hommes et les femmes
- Recrutement, maintien dans l'emploi des personnes handicapées et des seniors, égalité homme-femme, embauche des jeunes et des publics éloignés de l'emploi...



Les faits

- **73%** des entreprises de moins 250 salariés **disent avoir au moins une personne handicapée** dans leurs effectifs (contre seulement 31% des entreprises de plus de 250 salariés) !
- les entreprises (petites et grandes) considèrent que 50 ans est l'âge charnière pour qualifier les salariés seniors



- **pour 88%** des interrogés, l'origine ethnique n'a **pas d'importance** sur le recrutement ou la promotion des collaborateurs
- **68%** des TPE/PME **considèrent qu'il existe une parité dans le rythme de l'évolution salariale**, 62% que la parité existe dans l'accès aux postes à responsabilité et 64% dans le recrutement

Les freins

- difficulté de mesurer les résultats obtenus,
- certains préjugés ou réticences de salariés en poste
- le manque d'engagement de la direction.

Signer la Charte de la diversité permet de témoigner de l'engagement d'une entreprise grâce à 6 actions :

- **Sensibiliser et former** les dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières
- **Respecter et promouvoir** l'application du principe de non-discrimination tout au long de la vie professionnelle
- **Chercher à refléter la diversité** de la société française
- **Communiquer** à tous les collaborateurs de cet engagement pour la diversité ;
- faire de la politique de diversité dans l'entreprise un **objet de dialogue** avec les représentants des personnels
- **Inclure dans le rapport annuel** un chapitre descriptif de l'engagement de la non-discrimination et de la diversité

Pour aller plus loin: Le label diversité depuis 2008 (ANDRH)

Plus d'infos: <http://www.charte-diversite.com/>



Résumé : les enjeux

- Se mettre **en conformité avec la loi** et se prémunir d'une perte de réputation
- Démontrer son **engagement** en tant qu'entreprise socialement responsable
- **Optimiser** sa gestion des ressources humaines
- **Augmenter sa performance économique**

Cap sur la RSE

